

ACCORDO DI ARMONIZZAZIONE CONTRATTUALE CCNL
GAS – ACQUA, FISE, FICEI
DEL 14.12.2017
TRA

AEA SRL, con sede in Rieti, via dell'Elettronica snc, rappresentata dall'Amministratore Delegato, Riccardo Bianchi, Michele Carlucci, Valeria Gianni;

e

CISAL, in persona del Sig. Marco Palmerini

Premesso che

- la società, opera in regime di in house providing per conto dei soci Consorzi dello Sviluppo Industriale di Rieti, Frosinone e Cassino (Cosilam), nella gestione dei servizi di conduzione e manutenzione degli impianti di depurazione di reflui civili ed industriali, delle reti fognarie, delle reti acquedottistiche civili ed industriali;
- la società, unitamente all'affidamento degli impianti e delle reti di proprietà dei Soci Consorzi, ha assunto alle proprie dipendenze il personale dei predetti consorzi già occupato nella gestione dei menzionati servizi.
- i predetti dipendenti sono stati assunti mantenendo ad essi il CCNL precedentemente applicato dai Consorzi e cioè: Consorzio Rieti – Gas Acqua, Consorzio Frosinone – Fise, Cosilam – Ficei.
- La società ha effettuato ed effettua assunzioni di personale in esecuzione del proprio regolamento, applicando il CCNL Gas- Acqua;
- Quanto sopra esposto crea una complessa situazione di gestione delle risorse umane che si riflette negativamente sull'organizzazione del lavoro, sui turni, gli orari ecc.; nonché sulle politiche retributive, generando disparità di trattamento.
- Al fine di superare la situazione innanzi descritta la società ha deciso di avviare, mediante un accordo sindacale di secondo livello, una operazione di armonizzazione contrattuale, attraverso la migrazione di tutti i lavoratori dipendenti in un unico CCNL.
- Ai fini di cui sopra, la società ha promosso appositi incontri sindacali coinvolgendo nella fase iniziale del processo, la confederazione sindacale sopra generalizzata.
- La società ha proposto di applicare a tutti i dipendenti il CCNL Gas Acqua, realizzando l'operazione di armonizzazione sulla base del principio che la stessa non avrebbe dovuto comportare alcun incremento del costo del lavoro e nessuna riduzione del salario dei lavoratori.
- Dal confronto sindacale, fermo il principio dell'invarianza del salario e del costo del lavoro, è emerso il prevalere di un orientamento finalizzato all'applicazione a tutti i dipendenti della società del CCNL FISE per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali - Igiene Ambientale Aziende Private. Orientamento a cui l'azienda ha deciso di uniformarsi.

Premesso quanto sopra, si conviene e si stipula quanto segue

Art.1 – APPLICAZIONE DEL CCNL

A far data dal 01.01.2018 a tutti i dipendenti della società aea, verrà applicato il "CCNL FISE per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali - Igiene Ambientale Aziende Private, Area Impianti e Laboratori".

Art. 2 – INQUADRAMENTO CONTRATTUALE – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Fermo restando l'inquadramento del personale a cui è già applicato il contratto FISE, i lavoratori provenienti dai contratti Gas - Acqua e Ficei verranno inquadrati sulla base di quanto esposto nella tabella che segue. La tabella è stata redatta tenendo conto delle declaratorie e delle mansioni, ruoli e responsabilità, effettivamente ricoperte.

GAS ACQUA		FISE	
LIVELLO	DECLARATORIA	LIVELLO	DECLARATORIA
2	OPERAIO CONDUZIONE IMPIANTI / ADDETTO OPERAZIONI CLIENTELA	2B	OPERAIO COMUNE CHE ESEGUE ATTIVITA' ELEMENTARI, ADDETTO AGLI IMPIANTI/LAVORATORE D'ORDINE CHE SVOLGE COMPITI SEMPLICI
3	OPERAIO SPECIALISTA / ADDETTO TECNICO AMMINISTRATIVO	3B	OPERAIO QUALIFICATO CHE SVOLGE ANCHE ATTIVITA' DI MANUTENZIONE / IMPIEGATO D'ORDINE CHE SVOLGE ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI
4	ATTIVITA' DI CONCETTO TECNICO - AMMINISTRATIVE	4B	OPERAIO SPECIALIZZATO CHE SVOLGE ATTIVITA' ESECUTIVE ANCHE DI MANUTENZIONE, RICHIEDENTI ADEGUATA PROFESSIONALITA'/ ADDETTO AD ATTIVITA' AMMINISTRATIVE, CONTABILI O TECNICHE, DI RILIEVO RISPETTO AL LIVELLO INFERIORE, RICHIEDENTI ADEGUATA PROFESSIONALITA'
5	LAVORATORE ADDETTO AD ATTIVITA' DI CONCETTO TECNICHE DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE	5B	OPERAI DI MASSIMA SPECIALIZZAZIONE/ LAVORATORI DI CONCETTO CHE SVOLGONO MANSIONI DI ELEVATO CONTENUTO PROFESSIONALE TECNICO/AMMINISTRATIVO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

6	LAVORATORE CHE SVOLGE ATTIVITA' PROFESSIONALI/TECNICHE/AMMINISTRATIVE CON AUTONOMIA NELL'ESECUZIONE	6B	LAVORATORI DI CONCETTO CON SPECIFICA COMPETENZA TECNICO PROFESSIONALE, FACOLTA' DI DECISIONE ED AUTONOMIA OPERATIVA
8	LAVORATORE CHE SVOLGE FUNZIONI DIRETTIVE	8	LAVORATORI AVENTI FUNZIONI DIRETTIVE
FICEI		FISE	
LIVELLO	DECLARATORIA	LIVELLO	DECLARATORIA
A1	PERSONALE CHE SVOLGE ATTIVITA' ESECUTIVE SEMPLICI	2B	LAVORATORE D'ORDINE CHE SVOLGE COMPITI SEMPLICI
A2	OPERAIO QUALIFICATO	3B	OPERAIO QUALIFICATO CHE SVOLGE ANCHE ATTIVITA' DI MANUTENZIONE / IMPIEGATO D'ORDINE CHE SVOLGE ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI
B3	OPERATORE SPECIALIZZATO CONDUTTORE DI IMPIANTI CHE SVOLGE ATTIVITA' DI ELEVATO CONTENUTO PROFESSIONALE E COMPLESSITA'	5B	OPERAI DI MASSIMA SPECIALIZZAZIONE/ LAVORATORI DI CONCETTO CHE SVOLGONO MANSIONI DI ELEVATO CONTENUTO PROFESSIONALE TECNICO/AMMINISTRATIVO

Art. 3 – ORARIO DI LAVORO

Attese le differenze dell'orario normale settimanale di lavoro rivenienti dall'attuale applicazione dei singoli CCNL e, segnatamente: FISE 38 ore; GAS - ACQUA 38,5 ore; FICEI 36 ore; a decorrere dal 01.01.2018 l'orario settimanale di lavoro dei dipendenti di aea è fissato in 38 ore, articolato di norma su cinque giorni o sei giorni sulla base delle effettive esigenze produttive.

3.1 Armonizzazione degli orari di lavoro

Posto che il CCNL Fise all'art. 17 riconosce ai lavoratori il diritto a godere di permessi retribuiti pari a 30 ore annue in conseguenza dell'aumento dell'orario di lavoro dalle 36 alle 38 ore settimanali, detto diritto sarà riconosciuto anche ai lavoratori provenienti dal CCNL Ficei, non anche a quelli provenienti dal CCNL Gas- Acqua ai quali è stato ridotto l'orario di

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

lavoro pur mantenendo invariata la retribuzione.

3.2 Lavoro straordinario

L'azienda persegue una politica volta a non ricorrere al lavoro straordinario. Pertanto, il prolungamento della prestazione lavorativa oltre il normale orario di lavoro deve essere autorizzato dal diretto superiore. Le ore eccedenti, non preventivamente autorizzate, non saranno retribuite salvo il caso di riconosciuta e comprovata necessità, quali: pericolo per l'incolumità delle persone, il danneggiamento dell'ambiente, delle attrezzature, l'esigenza di assicurare la continuità del servizio.

Per la disciplina del lavoro straordinario si fa riferimento alla normativa di cui al CCNL Fise. Di seguito si riporta la tabella delle maggiorazioni.

Lavoro straordinario	Maggiorazione (da 1.2.2017)
feriale: prime 75 ore/anno	12%
feriale: da 76 e fino a 150 ore/anno	20%
feriale: oltre 150 ore/anno	35%
notturmo feriale	50%
diurno festivo	65%
notturmo festivo	75%

3.3 Istituzione della Banca ore

Ferma restando la corresponsione della maggiorazione di cui sopra, le ore eccedenti il normale orario di lavoro di regola confluiscono nella "banca ore" che osserverà la seguente disciplina.

Le ore eccedenti il normale orario settimanale di lavoro verranno indicate nella busta paga di ciascun lavoratore, quale credito maturato. Il credito di cui sopra dovrà essere goduto sotto forma di riposi compensativi entro il 30 giugno dell'anno successivo alla maturazione. Il godimento dei permessi potrà avvenire sulla base della richiesta del singolo lavoratore, attraverso le stesse modalità della richiesta delle ferie. L'azienda concederà i permessi sulla base delle esigenze produttive oppure sulla base di piani predisposti dall'azienda medesima. Detti permessi non potranno essere irragionevolmente negati.

Qualora alla data del 30 giugno i lavoratori non abbiano fruito per intero i permessi necessari all'esaurimento del credito accumulato a titolo di banca ore, le ore non fruito saranno liquidate. La maggiorazione spettante per la prestazione effettuata in regime di orario straordinario sarà erogata unitamente alla retribuzione del mese in cui è stata maturata, come già precisato al punto che precede. Il saldo della banca ore sarà compiuto al 30 giugno di ogni anno, a decorrere dall'anno 2019. Ai lavoratori provenienti dal CCNL Gas Acqua verranno sottratte da detto saldo 32 ore a titolo di compensazione del maggior numero di giorni di ferie riconosciute per effetto del passaggio al CCNL Fise, ai sensi dell'art. 6 del presente accordo.

Art. 4 - Reperibilità

Attraverso un apposito accordo aziendale verrà definito il sistema di reperibilità conforme a quanto previsto dall'art. 34 CCNL Fise. Fermo restando il pagamento dell'indennità e delle eventuali maggiorazioni, le ore

di lavoro effettuate in regime di reperibilità confluiranno nella banca ore.

Art. 5 - Permessi

Si dà atto che la normativa dei tre CCNL sin ora applicati riferita ai permessi, retribuiti e non retribuiti, per matrimoni, lutti, diritto allo studio, cariche sindacali e funzioni pubbliche elettive, sono sostanzialmente coincidenti. Pertanto, verrà applicata a tutti i dipendenti la disciplina dell'CCNL Fise.

Art. 6 - Ferie

A tutti i lavoratori viene riconosciuto a decorrere dall'anno 2018 un periodo di ferie pari a 26 giorni annuali, anche ai lavoratori con articolazione oraria su cinque giorni settimanali. Ai fini dell'incremento delle giornate di ferie di cui al presente articolo si pattuisce che per i lavoratori provenienti dal CCNL Fise l'incremento delle ferie assorbe i Rol previsti dal CCNL mentre per i lavoratori provenienti dal CCNL Gas Acqua le quattro giornate di ferie aggiuntive assorbono le prime quattro giornate di banca ore. E' consentita la facoltà ai lavoratori di fruire di quattro giornate ferie in maniera frazionata.

Art. 7 - Festività del Santo Patrono

I dipendenti addetti delle unità operative ricadenti nella provincia di Rieti, osserveranno la festa del patrono della città di Rieti il giorno 4 dicembre. I dipendenti addetti alle unità operative ricadenti nella provincia di Frosinone, osserveranno la festa del patrono della città di Frosinone, il giorno 20 giugno.

Art. 8 - Comporto -Determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro: comporto

Nei casi di interruzione del servizio dovuta ad infermità per malattia o infortunio non sul lavoro debitamente certificata, il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo, definito comporto, di 510 giorni calendariali, comprensivo dei giorni di assenza per day hospital o ricovero ospedaliero. Il suddetto periodo di conservazione del posto si intende riferito al cumulo delle assenze verificatesi nei 1.095 giorni calendariali precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

8.1 - Trattamento economico

Nell'ambito dei distinti periodi di comporto, al lavoratore assente per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, debitamente certificata, l'azienda corrisponderà una integrazione di quanto egli percepisce, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale mensile netta del lavoratore medesimo.

Il lavoratore avrà diritto all'intera retribuzione globale mensile netta per i primi 237 giorni calendariali di assenza.

Decorsi i primi 237 giorni, i successivi 183 giorni al 30% della retribuzione globale mensile netta, i 90 restati giorni daranno diritto alla sola conservazione del posto.

In ogni anno solare, al superamento di 13 giorni calendariali di assenza per malattia, anche non continuativi, o di 6 eventi morbosi, anche di durata complessiva non superiore a 13 giorni calendariali, l'azienda opererà come segue.

In caso di ulteriori eventi morbosi di durata da uno a sei giorni calendariali

consecutivi, l'azienda effettuerà le seguenti trattenute:

- una trattenuta da 45 euro lordi per ognuno dei primi 4 eventi;
- una trattenuta da 40 euro lordi per ognuno degli eventi successivi al quarto.

Art. 9 - MOBILITA' TERRITORIALE

9.1 Trasferta

I dipendenti della società vengono di norma utilizzati nella unità operativa di appartenenza. Tuttavia, in caso di effettive necessità, temporaneamente e/o occasionalmente, i lavoratori potranno essere utilizzati anche in altre unità operative. Per la effettuazione delle trasferte l'azienda metterà a disposizione un mezzo di trasporto, così facendosi carico delle relative spese di viaggio. I dipendenti della società, in forza al 31 dicembre 2017, potranno essere utilizzati anche in altre unità operative nell'ambito del territorio provinciale. Ai soli fini del presente articolo si precisa che i lavoratori operanti nella provincia di Roma potranno comunque operare anche nell'unità operativa di Rieti.

In caso di comandi giornalieri o di breve durata in unità operative diverse dall'abituale, il personale dipendente dovrà registrare la propria presenza nella unità operativa ove è stato comandato.

Fermo restando che i dipendenti chiamati a prestare la propria attività fuori dalla propria unità operativa debbono assicurare l'effettivo orario di lavoro previsto, nel caso in cui la distanza dell'unità operativa abituale rispetto a quella provvisoria sia pari o superiore ad 80 Km ai medesimi verrà riconosciuta una indennità di trasferta pari ad € 45,00 per ciascuna giornata. In questa ultima ipotesi non viene corrisposto il buono pasto, il cui importo si intende compensato dall'indennità di trasferta come disciplinata.

Per gli spostamenti occasionali dalla abituale unità operativa e/o di breve periodo ad altra unità operativa, per distanze inferiori ad 80 km, fermo restando l'utilizzo dei mezzi aziendali, viene riconosciuto un compenso per i tempi di viaggio fissato in via convenzionale nel 20 % della retribuzione oraria per un'ora di lavoro. I lavoratori dovranno garantire la effettività della prestazione per tutto l'orario di lavoro previsto.

9.2 Trasferimento

Per la disciplina del trasferimento si rimanda alla normativa di cui al CCNL Fise.

Art 10 - NORME DISCIPLINARI

L'inosservanza da parte del dipendente delle norme di legge, del CCNL Fise, dei doveri e obblighi dei lavoratori, anche previsti dal regolamento aziendale per la gestione del personale, nonché delle disposizioni di servizio diramate dall'azienda, può dare luogo all'applicazione dei provvedimenti disciplinari, come di seguito descritti.

Rimprovero scritto

Verrà comminata la sanzione del rimprovero scritto a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- Senza giustificazione ritardino l'inizio del lavoro, lo sospendano o ne anticipino la cessazione;
- non osservino regolarmente le disposizioni sulle pause;
- utilizzino impropriamente il vestiario aziendale.

Multa fino a 4 ore

Verrà comminata la sanzione della multa fino a 4 ore a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- eseguano negligenemente il lavoro affidatogli;
- non osservino le norme sulla sicurezza, in materia di utilizzo dei DPI, e sull'igiene sul lavoro, quando ciò non generi l'applicazione di una sanzione più grave;
- recidiva nelle mancanze sanzionate con il rimprovero;
- mancata o incompleta compilazione dei rapportini di lavoro giornalieri;
- mancata o incompleta compilazione dei registri/giornali di impianto;
- determinino il danneggiamento/dispersione delle dotazioni aziendali affidategli.

Sospensione da uno a cinque giorni

Verrà comminata la sanzione della sospensione da uno a cinque giorni a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento

- non osservino le prescrizioni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro contenute nelle procedure e/o piani di sicurezza, quali ad esempio: mancata utilizzazione apparecchiature necessarie per il lavoro in spazi confinati, il mancato utilizzo delle imbracature quando necessario; mancato utilizzo dei casseri per le lavorazioni da eseguire in scavi;
- senza giustificazione abbandonino il lavoro o non si presentino a lavoro;
- non eseguano il lavoro secondo le disposizioni o le istruzioni ricevute o rifiutino compiti assegnati da superiori;
- reiteratamente non osservino o non applichino le norme sulla sicurezza e sulla igiene sul lavoro;
- facciano uso di bevande alcoliche durante l'orario di lavoro;
- non osservino il divieto di fumare o di accendere fiamme libere ove ciò sia vietato dalle norme tecniche;
- trasgrediscano le norme del CCNL o dei regolamenti aziendali;
- risultino assenti dal domicilio comunicato all'azienda durante le fasce orarie previste in occasione di controllo delle assenze per malattia;
- recidiva nelle mancanze sanzionate con la multa;

Sospensione fino a 10 giorni

Verrà comminata la sanzione della sospensione da sei a dieci giorni a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento

- partecipino a diverbio, litigioso o oltraggioso, durante l'orario di lavoro sul luogo di lavoro stesso o nei luoghi di pertinenza aziendale;
- procaccino o eseguano lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro;
- pongano in essere comportamenti lesivi della dignità della persona;
- recidiva nelle mancanze sanzionate con la sospensione fino a cinque giorni;
- danneggino per negligenza o colpa le apparecchiature avute in dotazione, causando la perdita di dati, progetti e/o informazioni aziendali;
- divulgino le password a protezione dei dispositivi informatici assegnati, salvo l'eventuale maggior gravità del caso di specie, anche in ragione di danni arrecati all'azienda che richieda l'applicazione di una più grave sanzione. Il Personal Computer (PC), telefono, tablet o qualsiasi altro



dispositivo affidato al lavoratore sono strumenti di lavoro personali, ad uso esclusivo del dipendente cui sono stato assegnati. Ognuno è responsabile dell'utilizzo delle dotazioni informatiche ricevute in assegnazione, che devono essere protette da password.

Licenziamento con preavviso

Verrà comminata la sanzione del licenziamento con preavviso a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento

- effettuino per sé o per altri irregolare timbratura del badge o, comunque, alterino il sistema aziendale di controllo delle presenze;
- procaccino o eseguano lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro utilizzando i materiali dell'azienda e/o strumenti e/o attrezzature aziendali;
- si trovino in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro;
- determinino, per dolo o colpa grave, danni rilevanti al patrimonio aziendale;
- si assentino dal lavoro per tre giorni consecutivi senza giustificazione;
- provochino o partecipino a rissa, durante l'orario di lavoro sul luogo di lavoro stesso o nei luoghi di pertinenza aziendale;
- abbandonino il posto di lavoro quando da ciò possa derivare rilevante pregiudizio agli impianti o ai beni aziendali;
- recidiva nelle mancanze punite con la sospensione da 6 a 10 giorni.

Licenziamento senza preavviso

Verrà comminata la sanzione del licenziamento senza preavviso a quei lavoratori che commettano mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento

- grave insubordinazione ai superiori;
- pongano in essere gravi comportamenti lesivi della dignità della persona, quali insulti nei riguardi dei colleghi o dei superiori;
- riportino una condanna con sentenza passata in giudicato, anche per fatti non connessi con il rapporto di lavoro, per reati lesivi della figura morale del lavoratore;
- si siano resi colpevoli di furti di beni di proprietà aziendale o di beni di terzi situati nelle sedi ed impianti aziendali o ai danni dei colleghi;
- si siano resi colpevoli di sabotaggio;
- si siano resi colpevoli di danneggiamento volontario di beni aziendali;
- abbiano causato danni ambientali o situazioni di pericolo alla sicurezza sul lavoro;
- abbiano eseguito, in orario di lavoro, attività in concorrenza, anche indiretta, o in contrasto con l'attività aziendale;
- abbiano richiesto e/o accettato compensi a qualsiasi titolo, in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
- abbiano tenuto atteggiamenti vessatori e/o intimidatori nei riguardi dei colleghi;
- abbiano asportato documenti e/o file, senza autorizzazione scritta della direzione aziendale;
- abbiano realizzato foto e/o video, ecc. e li abbiano portati a conoscenza di terzi senza autorizzazione scritta della direzione aziendale o per ragioni non strettamente aziendali.



- Mantengano atteggiamenti ostativi o turbativi della regolare attività di impresa;

Recidiva

Il licenziamento con preavviso potrà essere applicato nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi per almeno tre volte nella sanzione disciplinare della sospensione, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, negli ultimi due anni che precedono l'ultima sanzione irrogata.

Sospensione

Nel caso in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, l'azienda a titolo di cautela può disporre l'allontanamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a 10 giorni. Durante tale periodo al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione.

Norme procedurali

L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo ascoltato a sua difesa.

La contestazione dell'azienda deve esser effettuata per iscritto.

Entro 10 giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione da parte dell'azienda, il lavoratore può presentare all'azienda stessa le proprie giustificazioni scritte ovvero richiedere per iscritto di essere ascoltato facendosi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto o abbia conferito mandato

I provvedimenti disciplinari non possono essere adottati, prima che siano trascorsi 10 giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Entro 20 giorni lavorativi dalla data di ricezione delle giustificazioni del dipendente o dall'audizione del medesimo ove richiesta e, salvo casi particolarmente complessi oggettivamente comprovabili da parte dell'azienda, l'azienda conclude l'istruttoria e motiva, per iscritto, all'interessato l'irrogazione dello specifico provvedimento disciplinare. Decorso tale termine, l'azienda non può comminare al dipendente alcuna sanzione al riguardo.

- Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare conservativa, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere, nei 20 giorni lavorativi successivi alla comunicazione scritta del provvedimento adottato, anche per mezzo dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione provinciale del lavoro, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Dirigente responsabile della Direzione provinciale del lavoro. In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio di conciliazione e arbitrato. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni lavorativi dall'invito rivoltagli dalla Direzione provinciale del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

art.11 -ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE



E.D.R.

Viene riconosciuto a tutti i dipendenti un elemento distinto della retribuzione pari ad € 10,33.

INDENNITA' LAVAGGIO INDUMENTI

Viene riconosciuto a tutti gli addetti al servizio di conduzione e manutenzione l'indennità di cui all'art 33 CCNL FISE per il lavaggio degli indumenti pari ad € 0,26/giorno per ogni giorno di effettivo lavoro prestato.

INDENNITA' GIORNALIERA MANEGGIO DENARO

Viene riconosciuta a tutti i dipendenti addetti ad operazioni di riscossione e pagamento che comportino maneggio di denaro con oneri per errori, l'indennità per maneggio denaro pari al 5% della retribuzione base parametrica giornaliera.

INDENNITA' DOMENICALE

Verrà riconosciuta, ove ne ricorreranno i presupposti, l'indennità domenicale come prevista dal CCNL Fise.

INDENNITA' INTEGRATIVA MENSILE

Viene riconosciuta a tutti i dipendenti l'indennità di cui all'art. 33 lettera g) CCNL FISE.

INDENNITA' DI RISCHIO

Sino ad ora riconosciuta ai lavoratori di provenienza CCNL Ficei, sarà assorbita dalla nuova indennità integrativa mensile di cui sopra.

INDENNITA' DI MENSA - BUONO PASTO

Viene riconosciuta a tutti i dipendenti mediante la corresponsione di un buono pasto dell'importo di € 3,00/giorno, per ogni giorno di effettivo lavoro prestato.

Art. 12 - SUPERMINIMO

Ferma la possibilità di riconoscere trattamenti retributivi ad personam, quanto a quelli già corrisposti ai dipendenti, gli stessi saranno riassorbiti, completamente o in parte a seconda del caso, qualora ciò sia necessario nell'ottica della invarianza dei costi/ invarianza del salario, ai soli fini dell'operazione di armonizzazione, fermo restando quanto definito all'atto di assegnazione del superminimo.

Art. 13 - WELFARE AZIENDALE / CONTRATTUALE

A tutti i dipendenti della società verrà applicata la normativa di cui agli artt. 68 - 69 del CCNL FISE, non prevista dai CCNL Gas Acqua e Ficei. Si evidenzia che ai sensi dell'art. 68 co c° è possibile ricorrere a contratti o convenzioni di assistenza sanitaria integrativa diversi da quelli individuati dal CCNL FISE, che la società si riserva di valutare ed eventualmente adottare, secondo quanto previsto dal contratto collettivo.

Art. 14 - CLAUSOLA SOCIALE

Ferma restando la clausola di retrocessione di cui alla cessione individuale dei contratti dei dipendenti provenienti dal CCNL Ficei, sarà applicata a tutti i dipendenti la disciplina di cui all'art. 6 del CCNL FISE.

Art. 15 - DIRITTI SINDACALI

Viste le diverse previsioni dei tre contratti ora applicati si avanza l'ipotesi di convenire su quanto segue.

RSU

Le rappresentanze sindacali unitarie saranno due, una per l'ambito provinciale di Rieti e una per quello di Frosinone. Ciascuna sarà composta da un numero di tre componenti cadauna, così da consentire la rappresentanza delle macro-aree ove si svolgono le attività aziendali. Alla RSU venga riconosciuto il numero dei permessi annui nella misura di 2.5 ore pro capite.

RLSSA

I lavoratori individuati quali RLSSA sono due, saranno individuati mediante elezione.

- Permessi sindacali per cariche sindacali territoriali e nazionali o componenti direttivi delle oo. ss

Per i permessi sindacali di cui trattasi, si ipotizza di lasciare immutata la previsione di cui al CCNL Fise.

Art. 16 - DISCIPLINA TRANSITORIA

Gli effetti del presente accordo saranno verificati decorsi sei mesi dalla entrata in vigore dell'accordo medesimo.

Art. 17 - NOVAZIONE

17.1 Il presente accordo annulla e sostituisce tutte le parti degli accordi aziendali già stipulati in precedenza, con essa in contrasto.

17.2 Sono fatti salvi Gli accordi precedentemente sottoscritti tra le parti: lavoratori, OO. SS, Asi Frosinone e Cosilam ed AeA, solo in riferimento alle garanzie occupazionali.

ART. 18 - RELAZIONI INDUSTRIALI

Gli unici soggetti deputati alla interpretazione autentica del presente accordo sono i firmatari dello stesso.

